



Welche individuellen Wirkungen zeitigt Bildungsurlaub? Eine neue Studie zeigt, dass die Teilnehmenden vielfältige Wirkungen mit ihrer Teilnahme an Bildungsurlauben verbinden. Die Autorin, Mitverfasserin der Studie, stellt deren Knergebnisse vor.

Schlagworte: Weiterbildung; Erwachsenenbildung; Rezeptionsforschung; Bildungsurlaub; Teilnehmer;

Weiterbildungsangebot; Lernerfolg; Messung; Individuum
Zitiervorschlag: Pabst, A. (Hrsg.) (2025). *Bildungsurlaub = Bildung oder Urlaub?: Wirkungsforschung für ein innovatives Instrument der individuellen Weiterbildungsförderung*. *weiter bilden*, 32(2), 32-35. Bielefeld: wbv Publikation. <https://www.wbv.de/artikel/WBDIE2502W010>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Antje Pabst

Bildungsurlaub = Bildung oder Urlaub?

Wirkungsforschung für ein innovatives
Instrument der individuellen
Weiterbildungsförderung

aus: Wirkungen (WBDIE2502W)

Erscheinungsjahr: 2025

Seiten: 32 - 35

DOI: 10.3278/WBDIE2502W010

Wirkungsforschung für ein innovatives Instrument der individuellen Weiterbildungsförderung

Bildungsurlaub = Bildung oder Urlaub?

ANTJE PABST

Welche individuellen Wirkungen zeitigt Bildungsurlaub? Eine neue Studie zeigt, dass die Teilnehmenden vielfältige Wirkungen mit ihrer Teilnahme an Bildungsurlauben verbinden. Die Autorin, Mitverfasserin der Studie, stellt deren Kernergebnisse vor.

Der Bildungsurlaub¹ hat in Deutschland bereits eine lange Tradition. Seit Mitte der 1970er Jahre haben 14 von 16 Bundesländern entsprechende Gesetze erlassen.² Die Besonderheit des Bildungsurlaubs besteht in seiner Form als Individualrecht, das fünf Tage Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung bei vollem Lohnausgleich gewährt und damit den Berechtigten unabhängige und selbstbestimmte Lern- und Bildungszeiten garantiert. Darüber hinaus wird der Bildungsurlaub im gesellschaftlichen Diskurs auch mit aktuellen Herausforderungen wie den Transformationen des Wirtschaftssystems und dem damit verbundenen Fachkräftebedarf sowie mit der Notwendigkeit der Entwicklung kritischer Urteils- und Handlungsfähigkeit für eine demokratische Teilhabe begründet. Die Nationale Weiterbildungsstrategie nennt den Bildungsurlaub explizit als Möglichkeit der Teilnahmeförderung, wenngleich hier die berufliche Weiterbildung im Vordergrund steht (BMAS & BMBF 2019, S. 9).

Gleichwohl wird das Thema kontrovers diskutiert und steht in Verbindung mit Machtfragen in Bezug auf die Festlegung und Auswahl von Bildungsinhalten, Ressourcen und die Verfügung über Arbeitskraft (Faulstich, 2013). Während bspw. die Gewerkschaften erwarten, dass Bildungsurlaub v. a. zur Erhöhung der Chancengleichheit beitragen und gleichzeitig lernungsgewohnten Adressatengruppen Impulse für lebenslanges Lernen geben kann, verweisen Arbeitgeberverbände regelmäßig auf bereits existierende Regelungen für die betriebliche Bildung. Von Beginn an wird dabei immer wieder hinterfragt, ob bildungsberechtigte Zielgruppen durch den Bildungsurlaub tatsächlich erreicht werden und inwiefern Arbeitsausfall und Lohnfortzahlung vor allem kleinen Unternehmen zumutbar sind (Zeuner & Pabst, 2023, S. 8off.).

Die Wahrnehmung des Rechts auf Bildungsfreistellung ist von Beginn an sehr gering. Auswertungen, die explizit den Bildungsurlaub in den Blick nehmen, kommen auf durchschnittliche Teilnahmequoten von einem bis zwei Prozent (Pfeiffer, 2019; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 235). Andererseits zeigt sich aber auch, dass die mit dem Bildungsurlaub verbundenen Zielsetzungen durchaus entsprechende Wirkungen zeitigen können (bspw. Frühwacht, Gemein & Schröder, 2007). Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse

¹ Neben dem Begriff »Bildungsurlaub«, der in diesem Beitrag präferiert wird, existieren auch die Bezeichnungen »Bildungsfreistellung« und »Bildungszeit« für dieses Weiterbildungsinstrument.

² Während zuletzt 2015 in Thüringen und Baden-Württemberg gesetzliche Regelungen eingeführt wurden und aktuell in Sachsen ein Gesetz vorbereitet wird, fehlt ein solches Recht auf Bildungsfreistellung für Weiterbildung nur in Bayern.

einer qualitativen Studie mit 25 an Bildungurlauben teilnehmenden Personen dargestellt und individuelle Wirkungen dieser Bildungurlaube aufgezeigt.

Wirkungsforschung

Der Erwachsenenbildung immanent sind Forschungen zu Lern- und Bildungsprozessen, damit verbundenen individuellen Begründungen wie auch Widerständen und Selektionsmechanismen, zu Didaktik, Methodik und Professionsentwicklung, zur Kurs- und Programmplanung sowie zu Institutionen und Strukturen. Hinzu kommen Adressaten-, Zielgruppen- und Teilnehmendenforschung sowie Milieu-, Sozialisations- und Biographieforschung (Zeuner & Faulstich, 2009). Eine explizite Wirkungsforschung kennt die Erwachsenenbildung nicht, diese wird aber seit kurzem von außen an sie herangetragen, aufgrund veränderter bildungökonomischer Erwartungen, die sich eher an neoliberalen Vorstellungen in Bezug auf Steuerung, Effizienz und Leistung orientieren (Faulstich & Zeuner, 2015).

In hochentwickelten modernen Gesellschaften übernehmen komplexe Bildungssysteme einen Großteil der Aufgabe, nicht nur nachwachsenden Generationen, sondern Menschen im Laufe ihres gesamten Lebens organisierte Lern- und Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen. Lebenslanges Lernen ist vor allem in sich dynamisch entwickelnden Gesellschaften eine relevante Anforderung an alle ihre Mitglieder, da diese sich an gesellschaftliche Entwicklungen anpassen müssen. Zudem sollten ihnen eine demokratisch konstituierte Gesellschaft – in deren Sinne – Möglichkeiten der Mitgestaltung und persönlichen Entfaltung gewähren, was ebenso Lern- und Bildungsprozesse impliziert. Es geht also nicht nur um Qualifizierungen für wirtschaftliche Ziele, Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit, sondern um ganzheitliche gesellschaftliche Partizipation und individuelle Entfaltung.

Vor allem in Bezug auf die Lernenden, die im Mittelpunkt stehen sollten, ist zu berücksichtigen, dass biographische und identitätsbezogene Aspekte, die aktuelle Lebenssituation (hinsichtlich der Aspekte Zeit, soziale Ressourcen und ökonomisches Kapital) sowie der individuelle Relevanzbezug zum Lerngegenstand einerseits Aneignungsprozesse und andererseits individuelle Lernergebnisse beeinflussen. Damit verbunden ist, dass Dritte (Staat, Arbeitgeber, soziale Interessengruppen) Lernerfolge überwiegend mit Blick auf eigene Interessen bewerten und durch sie vorgenommene Beurteilungen von Lernergebnissen oft gegenüber den subjektiven Einschätzungen der Lernenden selbst divergieren. Zudem entziehen sich bestimmte Bildungsinhalte gänzlich einer Messbarkeit (Emanzipation, kritische Urteilsbildung).

Lern- und Bildungsziele, Motivations- und Interessenlagen sowie die organisatorische Einbettung von Lern- und Bildungs-

prozessen befinden sich in einem komplexen und manchmal spannungsreichen Kontext. Diese komplexen Zusammenhänge sind eingebettet in vielschichtige Planungsstrukturen, die von der Makroebene (Bildungspolitik, rechtliche Regelungen, Finanzierung) über die Mesoebene (Bildungsträger, Ein-

»Somit ist insgesamt von indirekten und fragilen Wirkungsketten auszugehen.«

richtungen) bis hin zur Mikroebene (Kursplanung) reichen (Faulstich & Zeuner 2010, S. 35). Dabei sind keine direkten oder kausalen Wirkungsketten zu erwarten, da auf jeder Ebene unterschiedliche Bedingungen und Akteure sowohl fördernd als auch begrenzend wirken können. Die daraus resultierenden Wirkungen sind mitunter schwer fassbar und können auf unterschiedliche Weise variieren. Somit ist insgesamt von indirekten und fragilen Wirkungsketten auszugehen.

Wie wirkt der Bildungurlaub? – Studienskizze³

Ausgehend von der kontroversen Diskussion über die Sinnhaftigkeit des Bildungurlaubs bezog sich das zentrale Erkenntnisinteresse der qualitativ angelegten Studie auf die Frage: »Welche langfristigen, subjektiven, (bildungs-)biografischen Wirkungen und Effekte hat die Mehrfachteilnahme an Veranstaltungen der politischen und/oder beruflichen Bildung im Rahmen von Bildungsfreistellungsgesetzen?«. Demgemäß wurden 25(+2) Teilnehmende⁴ aus Rheinland-Pfalz und Hamburg mit einem Fokus auf individuelle Lern- und Bildungsinteressen und biografische Lern- und Bildungsprozesse zu ihren subjektiven Motiven, Bedeutungszuschreibungen bezüglich

³ Titel der Studie: »Bildungsfreistellung: Hintergründe, Entwicklungen und Perspektiven. Strukturelle und biographische Aspekte zum Lernen im Lebenslauf«; Laufzeit: 06/2017 bis 12/2019; Förderung: Hamburger Institut für Berufsbildung (HIBB) sowie Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz.

⁴ Insgesamt wurden 27 Teilnehmende befragt, zwei von ihnen hatten jedoch zum Zeitpunkt des Interviews weniger als drei Mal ihren Anspruch an Bildungsurwahl wahrgenommen. Aufgrund kontrastierender und validierender Aspekte wurde die Befragung trotzdem durchgeführt.

ihrer Mehrfachteilnahme (mind. drei Teilnahmen) sowie den Wirkungen, die sie dieser Mehrfachteilnahme zuschreiben, befragt.

Vor dem Hintergrund indirekter und brüchiger Wirkungsketten, die für organisierte Lern- und Bildungsprozesse anzunehmen sind, wurden in dieser Studie die Makro- und die Mesoebene berücksichtigt. So konnten landesspezifische Aspekte in Bezug auf die rechtlichen Regelungen und die Anerkennung von Angeboten des Bildungsurlaubs in Hamburg und Rheinland-Pfalz berücksichtigt werden (acht Experteninterviews). Auch wurden Expertinnen und Experten aus 16 Bildungseinrichtungen, die regelmäßig entsprechende Bildungsangebote durchführen, zu den einrichtungsbezogenen Erfahrungen und Erwartungen befragt.

Erhebung und Analyse zielten hauptsächlich auf die Rekonstruktion subjektiver Wirkungszuschreibungen bzw. -interpretationen unter der Berücksichtigung, dass Wirkungen aus Bildungsteilnahmen in biographische, temporale, strukturelle und organisatorische Zusammenhänge eingebettet sind. Der Einbezug der Makro-, Meso- und Mikroebene ermöglichte es zudem, Perspektiven und Zusammenhänge, die auf den verschiedenen Ebenen auf das Bedingungsgefüge des Bildungsurlaubs wirken, mitzudenken.⁵

Einblick in die Ergebnisse auf der subjektiven Ebene der Teilnehmenden

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Mehrfachteilnehmenden der Studie insgesamt häufiger ihr Recht auf Bildungsurlaub für Angebote der politischen Bildung nutzten, zugleich verwiesen sie aber darauf, dass für sie diese Teilnahmen auch in beruflichen Kontexten – mitunter hohe – Relevanz besitzen. So hat bspw. eine Befragte politische Bildungsangebote überwiegend aus beruflichen Gründen wahrgenommen. Demnach sagt eine Einteilung in berufliche und politische Bildung, wie sie i. d. R. bezüglich der Inhalte vorgenommen wird, noch nichts über die Intentionen der Teilnehmenden und deren Anwendungskontexte aus.

Grundsätzlich zeigen die Interviews mit den Teilnehmenden, dass sie mit dem Bildungsurlaub vielfältige Wirkungen verbinden, weshalb sie ihn auch mehrfach in Anspruch nehmen (Ergebnisüberblick: Zeuner & Pabst, 2023, 298ff., Tab. 17). Diese Wirkungen zeigen sich in *erweiterten und veränderten Lern- und Bildungsinteressen*, die sich nicht nur auf *Inhalte* beziehen, sondern – und dies zeigte sich in den Interviews häufig besonders deutlich – auch auf *veränderte Vorstellungen und Präferenzen in Bezug auf Lernformen*. Zum anderen stellten die

Befragten nachhaltige Veränderungen in Bezug auf *Einstellungen/Haltungen, Verhalten und Handeln* an sich fest. Sie verstehen die Möglichkeit der regelmäßigen Wahrnehmung von Bildungsurlaubsangeboten explizit als Form der *Erkenntnis- und Horzionterweiterung*. *Biographische Veränderungen* zeigten sich an *veränderten Bildungsaspirationen*, die bis hin zur *Aufnahme eines Studiums* führten; auch wurden geplante oder realisierte *Berufswechsel und -aufstiege* genannt. Retrospektiv ließen sich auch *Transformationsprozesse* in Bezug auf *Identität, Selbstkonzept und Beruf* feststellen (ebd., S. 419ff.). Exemplarisch steht hierfür ein Fall, in dem eine Interviewpartnerin schildert, wie sie durch den Bildungsurlaub neue Lernerfahrungen sammeln konnte und Bildung für sich neu entdeckte (ebd., S. 505):

»Das hat mich unheimlich angemacht, sodass ich wirklich irgendwann auch nochmal studiert habe, nochmal was und nochmal Bildung und in meinem Leben hat sich plötzlich Bildung unheimlich breitgemacht bis hin (lacht sehr leicht), dass ich jetzt in Bildung arbeite.« [Gr 01_212–215]

Teilnehmende schätzen am Bildungsurlaub den expliziten Anspruch, ein Bildungsangebot selbstverantwortlich wählen zu können. Gleichwohl geben die Interviews auch Aufschluss darüber, dass eine *betriebliche Weiterbildungskultur*, die Lern- und Bildungsprozesse über den konkreten betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Nutzen hinaus befürwortet, die Inanspruchnahme des Individualrechts auf Bildungsurlaub deutlich beeinflusst (ebd., 499ff.).

Die Mehrebenenanalyse der Studie verdeutlicht zudem den Einfluss von Rahmenbedingungen der Makro- und der Mesoebene auf Lehr-Lern-Prozesse im Kontext des Bildungsurlaubs. So zeigen bspw. die Interviews mit Expertinnen und Experten der Bildungseinrichtungen, dass diese das Instrument Bildungsurlaub recht unterschiedlich nutzen. Einige Einrichtungen entwickeln Bildungsurlaubsangebote, die explizit in ihrer didaktischen Tradition stehen und eine ganzheitliche, interaktive und partizipative Lehr-Lern-Kultur fördern. Andere Einrichtungen lassen dagegen pro forma einen Teil ihrer Bildungsangebote ganz oder anteilig als Bildungsurlaub anerkennen, wenn diese den länderspezifischen formalen Kriterien entsprechen. Eine spezifische didaktische Ausrichtung, die veränderte Lernimpulse und -anregungen ermöglichen kann, wird hier nicht explizit verfolgt (ebd., 235ff.).

Fazit

Insgesamt zeigt die Studie tatsächlich viele der erwarteten Wirkungen des Bildungsurlaubs, trotz seiner geringen Inanspruchnahme. Die von uns Befragten nehmen vielschichti-

⁵ Für eine detaillierte Darlegung des Erhebungsdesigns siehe Zeuner & Pabst, 2023, S. 144–176.

ge Nutzeneffekte aus ihren Mehrfachteilnahmen mit, und es lassen sich verschiedene biografie- und identitätsbezogene, aber auch berufsbezogene Wirkungen erkennen. Als äußerst ertragreich erwies sich zudem der mehrperspektivische Zugang der Studie, der es ermöglichte, Wirkungsketten, wenngleich sie brüchig und fragil sind, über unterschiedliche Ebenen hinweg zu berücksichtigen. Deutlich wird, dass auch Rahmen- und Strukturbedingungen eine besondere Rolle spielen, bspw. in Bezug auf die Anerkennung von Bildungurlaubsangeboten, die einem Grundkonsens aller Beteiligten folgt (Gesetzgeber, Bildungseinrichtung, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen) und i.d.R. durch eine neutrale Stelle vorgenommen wird, so dass die Inanspruchnahme überwiegend konfliktfrei zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erfolgen kann. Zudem zeigt sich, dass sich Bildungseinrichtungen mehr oder weniger in der didaktischen Tradition des Bildungurlaubs bewegen und somit mal mehr und mal weniger Chancen für veränderte Lern- und Bildungsimpulse ermöglichen. Deutlich wird zudem die Rolle der Arbeitgeber*innen in Bezug auf eine offene betriebliche Weiterbildungskultur.

Der Bildungurlaub als Individualrecht auf Weiterbildung kann ein wichtiges Instrument sein angesichts gravierender globaler Transformationsnotwendigkeiten, die nachhaltig bis in den Lebensalltag hineinreichen, um sich mit den damit verbundenen komplexen und dynamischen Wandlungsprozessen auseinandersetzen und diese mitgestalten zu können.



Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung
(2024). *Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/6001820iw>

BMAS – Bundesministerium für Arbeit & Soziales/
BMFB – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Wissen Teilen. Zukunft Gestalten. Zusammen Wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie*. www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/DE/2019/strategiepapier-nws.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Faulstich, P. (2013). *20 Jahre Bildungsfreistellung in Rheinland-Pfalz. Netzwerk-Weiterbildung*. <https://t1p.de/ouvre>

Faulstich, P. & Zeuner, C. (2010). *Erwachsenenbildung*. Weinheim: Beltz Verlag.

Faulstich, P. & Zeuner, C. (2015). Ökonomisierung und Politisierung des Feldes der Erwachsenenbildung: Die Rolle der Wissenschaft. *Erziehungswissenschaft*, 26(50), 25–35.

Fröhwacht, R., Gemein, F.-J. & Schröder, A. (2007). *Vorlage der Landesregierung betreffend den Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungurlaub (2003–2006) nach § 14 Abs. 2 HBUG*. Wiesbaden: Hessisches Sozialministerium.

Käpplinger, B. (2025). *Teilnehmenden- statt Institutionen-Orientierung. Für eine emanzipatorische Weiterbildungsstrategie*. DENK-doch-MAL.de, 02-2025, 1–6.

Pfeiffer, I. (2019). *Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg BzG BW. Endbericht*. Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/190218_Endbericht_Evaluation_BzG_BW.pdf

Zeuner, C. & Faulstich, P. (2009). *Erwachsenenbildung – Resultate der Forschung. Entwicklung, Situation und Perspektiven*. Weinheim: Beltz Verlag.

Zeuner, C. & Pabst, A. (2023). *Wie Bildungurlaub wirkt. Eine subjektwissenschaftliche Studie zu langfristigen Wirkungen von Bildungurlaub und Bildungsfreistellung*. Frankfurt a. M.: Wochenschau Verlag.



DR. ANTJE PABST

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an
der Professur für Erwachsenenbildung der
Helmut-Schmidt-Universität/Universität
der Bundeswehr Hamburg.

antje.pabst@hsu-hh.de